

**PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERBASIS KOMPETENSI
DALAM JABATAN FUNGSIONAL DINAS SOSIAL KABUPATEN LOMBOK BARAT
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

NISA MARDOTILLAH
NPP. 30.1094

*Asdaf Kabupaten Lombok Tengah, Provinsi Nusa Tenggara Barat
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email : mardotillah1306@gmail.com*

Pembimbing Skripsi : Dr. Drs. Didik Suprayitno, M.M.

ABSTRACT

Problem/Background: *The placement of Civil Servants in Functional Positions in the West Lombok District Social Service when viewed from the educational background is still not in accordance with existing regulations. Purpose:* *This study aims to determine whether the placement of Civil Servants in Functional Positions in the West Lombok District Social Service is in accordance with the required competency standards. The placement theory from Doni Junni Priansa (2018) is used to examine problems that want to be known. Method:* *Researchers use qualitative design, descriptive writing methods and based on an inductive mindset with data collection techniques, which combine interview techniques and documentation. Data analysis is carried out by collecting data, reducing data, presenting data, until finally a conclusion can be drawn. Results/Findings:* *the placement of Civil Servants in Functional Positions in the West Lombok District Social Service has been adjusted to the competency standards needed to occupy functional positions. Conclusion:* *Competency standards that are considered or that become an assessment to occupy functional positions are not only seen from educational background, but there are other aspects that become assessments. In addition, employees in the Social Service who have inappropriate backgrounds continue to strive to improve their competencies.*

Keywords: *Civil Servant, Functional Position, Competence*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang: *Penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat jika dilihat dari latar belakang pendidikan masih belum sesuai dengan peraturan yang ada. Tujuan:* *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat sudah sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan. Teori penempatan dari Doni Junni Priansa (2018) digunakan untuk meneliti permasalahan yang ingin diketahui. Metode:* *Peneliti menggunakan desain kualitatif, metode penulisan secara deskriptif serta berdasarkan pola pikir induktif dengan teknik pengumpulan data, yaitu menggabungkan antara teknik wawancara dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, hingga akhirnya dapat ditarik suatu kesimpulan. Hasil/Temuan:* *penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional di Dinas Sosial Kabupaten Lombok*

Barat sudah disesuaikan dengan standar kompetensi yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan fungsional. **Kesimpulan:** Standar kompetensi yang dipertimbangkan atau yang menjadi penilaian untuk menduduki jabatan fungsional tidak hanya dilihat dari latar belakang pendidikan, tetapi ada aspek lain yang menjadi penilaian. Selain itu, pegawai di Dinas Sosial yang memiliki latar belakang yang kurang sesuai terus berusaha untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

Kata Kunci: Pegawai Negeri Sipil, Jabatan Fungsional, Kompetensi

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Untuk menciptakan suasana kerja pemerintahan yang efektif dan efisien sudah seyogyanya pegawai pemerintahan ditempatkan pada bidang dan bagian kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Dalam penempatan Pegawai Negeri Sipil harus berdasarkan standar kompetensi dan latar belakang pendidikan yang tepat. Sesuai dengan prinsip “The Right Man on the Right Place” yang bermakna orang yang tepat pada tempat dan menduduki jabatan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dalam penerapannya “Man” merupakan pegawai yang memiliki kompetensi atau kemampuan kemudian “Place” merupakan organisasi atau tempat bekerja yang menjadi wadah untuk menyalurkan kompetensi yang ada. Penempatan PNS yang sesuai tentunya dapat memengaruhi pelayanan yang akan diberikan. Pelayanan yang baik dan primadari PNS merupakan awal dan ujung tombak untuk menghasilkan kesejahteraan dan kepuasan masyarakat terhadap pemerintah.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil

Latar belakang pendidikan pegawai yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan diampu merupakan hal yang penting, karena ini menyangkut kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki pegawai dan kemampuan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan. Namun, latar belakang pendidikan bukanlah satu satunya aspek yang dapat menentukan apakah pegawai dinilai mampu mengemban tugas atau tidak. Menurut Doni Junni Priansa (2018) ada enam aspek yang dibutuhkan dalam penempatan seorang pegawai yaitu keahlian, keterampilan, kualifikasi, pengetahuan, kemampuan, dan sikap. Jika dilihat dari latar belakang pendidikannya beberapa pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat masih belum sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dibutuhkan, oleh karena itu peneliti melakukan penelitian ini untuk mencaritahu apakah aspek lain sudah memenuhi standar yang dibutuhkan.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya ini menjadi bahan perbandingan sebagai tumpuan dalam peninjauan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya untuk memperoleh referensi keilmuan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Hasil penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Mhd. Doni Hadinata (2012) berjudul “Analisis Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir” menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaan terdapat pada fokus dan lokasi penelitian. Fokus penelitian terdahulu terletak pada penempatan pegawai secara keseluruhan sedangkan penelitian yang sekarang fokus pada penempatan pegawai dalam jabatan fungsional. Hasil penelitian menyatakan Penempatan pegawai pada BKD Kabupaten Indragiri Hilir dinilai sudah baik namun masih terdapat beberapa pegawai yang ditempatkan belum sesuai dengan latar belakang dan disiplin ilmunya. Selanjutnya penelitian dari Imsar Hakiki Siregar (2022) berjudul “Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Barat”

dengan metode kualitatif perbedaan terdapat pada subjek penelitian. Subjek penelitian terdahulu yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil yang ada pada lokasi penelitian sedangkan penelitian sekarang menjadikan Pegawai Negeri Sipil hanya yang menduduki jabatan fungsional saja. Berdasarkan hasil penelitian Penempatan pegawai berbasis kompetensi pada BKPSDM Kabupaten Padang Lawas jika dilihat secara keseluruhan sudah berpedoman pada perundangan yang berlaku namun masih terdapat beberapa pegawai belum menguasai skill kreativitas yang berguna untuk menghadapi perubahan teknologi yang penuh kemajuan. Kemudian penelitian oleh Rini (2016) dengan judul “Analisis Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru” menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan Penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian daerah Kota Pekanbaru belum berjalan dengan baik. Masih terdapat penempatan pegawai yang tidak sesuai antara kompetensi dengan jabatan yang diemban sehingga menyebabkan rendahnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian yang dilakukan saat ini berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, yang mana konteks penelitian yang dilakukan yakni Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi dalam Jabatan Fungsional di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat dengan metode penelitian kualitatif dan menggunakan Teori Penempatan (Doni Junni Priansa (2018:127)) dengan 6 dimensi yaitu keahlian, keterampilan, kualifikasi, pengetahuan, kemampuan, dan sikap.

1.5 Tujuan

Penelitian saat ini bertujuan untuk mengetahui apakah penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat sudah memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan dan sudah sesuai dengan peraturan penempatan pegawai dalam jabatan fungsional yang berlaku.

II. METODE

Tujuan dari metode penelitian adalah untuk memastikan bahwa rencana tersebut dapat diwujudkan dengan cara terbaik. Penyusunan skripsi ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara dan dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif. Analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis. Kemudian sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Dengan teknik analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dalam melakukan pengumpulan data penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 8 orang informan yang terdiri dari Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat, Kepala Bidang Pengembangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat, Kepala Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat, dan 4 orang staff Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi

Penulis menganalisis mengenai fokus penelitian yaitu Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi dalam Jabatan Fungsional di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat. Berdasarkan data awal sebelum melaksanakan penelitian di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat peneliti mendapati terdapat beberapa pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diampu, selain itu pegawai Dinas Sosial Lombok Barat juga belum ada yang mendapatkan pelatihan fungsional secara khusus. Sehingga peneliti menggunakan teori Doni Junni Priansa (2018) untuk mengetahui lebih dalam aspek yang menjadi penentu penempatan pegawai dalam jabatan fungsional di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat. Adapun aspek tersebut terbagi dalam beberapa dimensi sebagai berikut:

3.1.1 Keahlian

Dalam penempatan pegawai keahlian merupakan salah satu aspek yang harus dipertimbangkan. Keahlian meliputi kesanggupan dan kecakapan pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya. Pegawai harus memiliki keahlian yang memadai yang dapat menunjang dalam penyelesaian tugas. Adapun indikator yang diteliti meliputi keahlian pegawai dalam menjalankan tugas dan keahlian dalam mengelola tugas. Keahlian dalam menjalankan tugas merupakan keahlian yang dimiliki seseorang atau pegawai untuk mengerjakan tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan jabatan yang diemban. Sedangkan keahlian dalam mengelola tugas merupakan keahlian yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan tugas yang didapati dalam jabatan yang diduduki di luar dari tugas pokok yang dimiliki. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan informan peneliti menyimpulkan bahwa pegawai yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat memiliki kemampuan sosial yang sesuai dengan jabatan yang diduduki.

3.1.2 Keterampilan

Keterampilan kerja adalah kecakapan atau kemampuan pegawai yang harus dimiliki untuk mampu melaksanakan tugas dalam pekerjaannya. Penempatan berdasarkan keterampilan kerja merupakan salah satu hal penting untuk diperhatikan dari organisasi manapun. Dari pengertian keterampilan tersebut di atas peneliti mengambil teori keterampilan Doni Junni Priansa yaitu: “keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional spesifik dari pegawai dalam tugas dan pekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui pelatihan, pengalaman, dan proses belajar”. Adapun indikator keterampilan yang diteliti adalah indikator keterampilan berkomunikasi dan keterampilan penyelesaian masalah. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan informan dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat memiliki keterampilan berkomunikasi dan kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang baik.

3.1.3 Kualifikasi

Kualifikasi pegawai merupakan kualitas kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai. Kualifikasi yang dimiliki pegawai akan berpengaruh pada hasil dari pekerjaan yang dilakukan. Adapun indikator kualifikasi yang diteliti oleh peneliti yakni kualifikasi teknis dan non teknis. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya pegawai yang ada memang belum menguasai kualifikasi teknis secara mendalam, oleh karena itu pegawai yang memiliki kemampuan dasar di bidang tersebut dituntut untuk mempelajari lebih mengenai

kualifikasi yang dibutuhkan. Sejauh ini pegawai yang ada dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan.

3.1.4 Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang pegawai berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari, dan menghayati suatu tugas atau pekerjaan. Karena itu pengetahuan pegawai dapat dikembangkan melalui pendidikan formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian. Adapun indikator pengetahuan yang diteliti adalah indikator pendidikan dan indikator pelatihan. Untuk aspek pengetahuan ini memang terdapat beberapa pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan maupun pelatihan yang belum sesuai, namun penempatan pegawai dalam jabatan fungsional ini sudah disesuaikan dengan peraturan penyetaraan jabatan dari pusat, dimana pegawai yang telah menduduki jabatan tersebut sebelumnya akan menduduki jabatan yang disetarakan tanpa melihat latar belakang pendidikan dan pelatihan yang dimiliki.

3.1.5 Kemampuan

Kemampuan merupakan hal yang sangat penting karena dapat bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai tersebut mampu mengemban tugas dan tanggung jawab dengan baik. Hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Adapun indikator kemampuan yang diteliti peneliti yakni kemampuan bekerjasama dan kemampuan beradaptasi. Adapun dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa kemampuan yang dimiliki setiap pegawai sudah baik dan sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan.

3.1.6 Sikap

Sikap merupakan pernyataan evaluative yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai objek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana pegawai merasakah sesuatu. Sikap menjadi salah satu aspek penilaian kinerja pegawai, karena dari sikap yang ditunjukkan dapat terlihat respon dari pegawai terhadap tanggung jawab yang dimiliki. Adapun indikator sikap yang diteliti peneliti yakni sikap tanggung jawab dan inisiatif. Sejauh ini sikap yang ditunjukkan oleh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat sudah baik, hal ini juga disampaikan oleh informan dalam wawancara, dimana hanya terdapat satu atau dua orang yang memiliki sikap khususnya dalam kedisiplinan yang belum sesuai, namun hal ini masih dapat ditangani secara kooperatif oleh pimpinan dan pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat.

3.2 Kendala Dalam Penempatan Pegawai Berbasis Kompetensi

Terkait dengan pengembangan kompetensi pegawai di Dinas Sosial terdapat beberapa kendala, yang menjadi kendala utama dalam pengembangan kompetensi adalah tidak adanya anggaran, hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan informan yang menyatakan bahwa untuk pengembangan kompetensi pegawai anggarannya memang dipangkas untuk penanggulangan pandemi *covid-19*. Sedangkan untuk pegawai yang memiliki latar belakang

kompetensi belum dapat dikategorikan ahli hal ini dikarenakan kurangnya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan sesuai.

3.3 Upaya Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai

Untuk mengatasi beberapa kendala di atas Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat tetap mengajukan nama-nama pegawai yang berhak untuk mendapatkan diklat fungsional sesuai dengan jabatan yang dimiliki setiap tahunnya kepada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lombok Barat. Tidak hanya sampai di situ upaya yang dilakukan oleh Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat dalam mengatasi kendala yang dihadapi, salah satu alternative yang dilakukan untuk mengatasi kendala berupa kurangnya sumber daya yang memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang dimiliki ditambah lagi kurangnya anggaran untuk melaksanakan diklat adalah dengan melakukan pengembangan kompetensi bagi pegawai yang sudah ada melalui seminar atau pelatihan yang dilaksanakan melalui media virtual (zoom meeting) sehingga pegawai tetap dapat menambah pengetahuan tanpa harus mengeluarkan anggaran besar.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mhd. Doni Hadinata yang berjudul Analisis Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir membahas mengenai penempatan pegawai yang tidak sesuai antara latar belakang disiplin ilmu yang dimiliki dengan jabatan pegawai. Kemudian pada penelitian Imsar Hakiki Siregar yang berjudul Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Barat membahas mengenai penemuan pegawai yang belum menguasai skill kreativitas yang berguna untuk menghadapi kemajuan teknologi, menurut peneliti hal ini terjadi karena adanya nepotisme dalam proses penempatan. Terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh Rini dengan judul Analisis Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru, penelitian ini menganalisis penempatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak sesuai antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan membahas mengenai penempatan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kompetensi pegawai dalam Jabatan Fungsional secara khusus.

3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Penulis menemukan bahwa pegawai yang menduduki jabatan fungsional di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat merupakan pegawai yang disetarakan berdasarkan peraturan terbaru mengenai penyetaraan jabatan. Selain itu peneliti juga menemukan adanya keterbatasan anggaran yang dapat digunakan untuk pengembangan kompetensi pegawai, sehingga pegawai memanfaatkan seminar atau pelatihan online yang tidak memerlukan biaya tambahan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya terkait dengan Penempatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Berbasis Kompetensi di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat, maka penulis dapat menyimpulkan:

1. Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat,

a. Ditemukan masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki latar belakang kompetensi yang belum sesuai dengan jabatan fungsionalnya, diantaranya latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan fungsional yang dimiliki. Namun ini sudah sesuai dengan aturan penyetaraan jabatan dari pusat.

b. Beberapa PNS yang masih belum mendapatkan pelatihan dalam jabatan fungsional yang diembannya di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat. Namun, hal ini terjadi bukan tanpa sebab. Penempatan PNS dalam jabatan fungsional di Kabupaten Lombok Barat sudah mengikuti peraturan dari pusat, bahwa siapapun yang menduduki jabatan tersebut pada saat itulah disetarakan menjadi pejabat fungsional dan sudah disetujui oleh kementerian. 86 Berdasarkan kedua hal di atas, peneliti menyimpulkan bahwa Penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Fungsional di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat Provinsi Nusa Tenggara Barat sudah sesuai.

2. Adapun faktor yang menjadi kendala Penempatan PNS Dalam Jabatan Fungsional di Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat adalah:

a. Kurangnya sumber daya dengan kompetensi yang sesuai jabatan fungsional yang tersedia.

b. Kurangnya anggaran yang menyebabkan para pemangku jabatan fungsional masih belum mendapatkan diklat fungsional yang sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

3. Upaya yang dilakukan Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat dalam mengatasi masalah ketidaksesuaian latar belakang kompetensi yang dimiliki pegawai dengan jabatan yang dimiliki adalah:

a. Mengajukan nama-nama pegawai yang diharapkan dapat diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya melalui diklat fungsional.

b. Memanfaatkan kegiatan berupa seminar atau kegiatan sejenisnya yang dilakukan melalui zoom meeting sehingga tidak perlu mengeluarkan biaya besar dalam pelaksanaannya.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan waktu

Arah Masa Depan Penelitian. Peneliti menyadari temuan pada penelitian ini, oleh karena itu peneliti mengharapkan adanya tindak lanjut yang dapat dilakukan untuk mengusahakan peningkatan kompetensi pegawai sesuai dengan jabatan yang dimiliki.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan Pemerintah Kabupaten Lombok Barat terkhusus Dinas Sosial Kabupaten Lombok Barat yang telah menerima peneliti dalam menggali berbagai informasi tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU

Afrizal. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif*. Depok: PT RajagrafindoPersadaSugiyono. (2013).
Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.
Bandung: Alfabeta.CV.

Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pembangunan SumberDaya Manusia*. Bandung:
Alfabeta.

Simangunsong, Fernandes. 2017. *Metodologi PenelitianPemerintahan*. Bandung: Alfabeta.

SKRIPSI DAN JURNAL

Hadinata, Moh. Doni. 2012. “Analisis Penempatan Pegawai PadaBadan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir”, Skripsi UniversitasIslam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
Yantoro. 2020. “*Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun*”. Vol. 13, No. 01, Hal 66-76

Rini. 2016. “Analisis Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru”, *Jurnal Ilmu Administrasi*.

Siregar, Imsar Hakiki. 2022. “Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara”, Skripsi Institut Pemerintahan Dalam Negeri

